
PERSPEKTIF KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA SEKOLAH PELITA CAHAYA

David Humala Sitorus, Heryenzus
Manajenem, Universitas Putera Batam, Batam,

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima 23 Agustus
2019
Disetujui 16 September
2019
Dipublikasikan
30 Oktober 2019

Keywords:
Kepemimpinan; Disiplin
Kerja; Kompensasi;
Kinerja.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi terhadap kinerja guru di Sekolah Pelita Cahaya baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel ditentukan dengan menggunakan sampling jenuh dari 129 responden. Berdasarkan hasil uji statistik diketahui variabel kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja guru adalah data berdistribusi normal, variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Pelita Cahaya. Variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y), sedangkan variabel kompensasi (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y)

LEADERSHIP PERSPECTIVE, WORK DISCIPLINE AND COMPENSATION TO THE PERFORMANCE OF SCHOOL PELITA CAHA

Abstract

This study aims to determine how much influence the leadership, discipline, compensation to the performance of teachers at Sekolah Pelita light either partially or simultaneously. This research uses descriptive research design with a quantitative approach. Samples were determined using saturation sampling of 129 respondents. Based on the statistical test known variables of leadership, discipline, compensation and performance of teachers is the normal distribution of data, independent variables does not happen multicollinearity and heteroscedasticity. The results showed that the leadership, work discipline, and compensation simultaneously have a significant influence on the performance of teachers at Sekolah Pelita Light. Leadership variable (X1) and discipline (X2) positive and significant impact on teacher performance variable (Y), while the variable compensation (X3) a significant negative effect on teachers performance variable (Y)

PENDAHULUAN

Perkembangan suatu perusahaan pada umumnya dipengaruhi oleh kepemimpinan yang diterapkan di suatu perusahaan tersebut. Karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan serta menggerakkan faktor-faktor yang terdapat didalam perusahaan. Pemimpin dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas serta keterampilan untuk mengelolah sebuah perusahaan yang dipimpin untuk mengantarkan perusahaan ke tujuan yang direncanakan atau ditetapkan sebelumnya.

Pada zaman era globalisasi saat ini, peningkatan kualitas dan keterampilan sangat diperhatikan baik dalam perkantoran maupun dalam kepemimpinan di bidang pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan yang baik dan bermutu menjadi dasar perkembangan dan kemajuan sebuah sekolah. Oleh sebab itu, pengelola pendidikan harus merespon berbagai kebijakan pemerintah dan keinginan masyarakat dalam kerangka perbaikan mutu dan keratifitas serta strategi manajemen yang baik dalam konteks sistem. Dengan demikian, akan tercipta pendidikan yang lebih baik dan lebih maju untuk bersaing dengan tingkat nasional maupun di tingkat internasional. Pendidikan saat sekarang sudah tidak dapat dibandingkan dengan pendidikan di masa lalu. Maka lembaga pendidikan mempunyai tanggung jawab sosial yang sangat besar kepada bangsa dan Negara ini bukan lagi sebagai sebuah kepentingan bagi semata bisnis, banyak sekali faktor yang mempengaruhi dunia.

pendidikan di antaranya adalah kepemimpinan seorang kepala sekolah.

Dunia pendidikan saat ini telah berkembang sangat pesat dari waktu ke waktu. Pendidikan saat sekarang sudah tidak dapat dibandingkan dengan pendidikan di masa lalu. Maka lembaga pendidikan mempunyai tanggung jawab sosial yang sangat besar kepada bangsa dan negara ini bukan lagi sebagai sebuah kepentingan bagi semata bisnis. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi dunia pendidikan di antaranya adalah kepemimpinan seorang kepala sekolah.

Disiplinan yang sering kita ketahui berbagai beberapa unsur yaitu pemanfaatan waktu, mengatur administrasi pendidikan dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab, karena disiplin seorang guru akan dapat mempengaruhi besarnya terhadap prestasi belajar siswa, dimana prestasi yang tinggi akan dapat diraih siswa. Apabila didukung disiplin guru secara baik dalam melaksanakan tugasnya. Seorang guru yang disiplin dapat ditemukan masalah-masalah yang dapat ditumbulkan pada saat membuat suatu program pembelajaran atau penyampaian suatu materi yang akan disampaikan kepada siswa siswi dalam kelas.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang bisa mempengaruhi dan menentukan kemajuan sekolah. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengadministrasi dan memiliki komitmen yang tinggi untuk melakukan setiap rencana serta tugas yang telah direncanakan. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat meningkatkan disiplin kerja serta kinerja setiap guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga pendidikan. Oleh karena itu pimpinan seorang kepala sekolah harus memiliki kepribadian sifat-sifat dan kemampuan serta

keterampilan keterampilan untuk membimbing sebuah lembaga kepemimpinan.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang bisa mempengaruhi dan menentukan kemajuan sekolah. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengadministrasi dan memiliki komitmen yang tinggi untuk melakukan setiap rencana serta tugas yang telah direncanakan. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat meningkatkan disiplin kerja serta kinerja setiap guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga pendidikan. Oleh karena itu pimpinan seorang kepala sekolah harus memiliki kepribadian sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan keterampilan untuk membimbing sebuah lembaga kepemimpinan. Seorang guru dituntut untuk dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap pendidikan di lingkungan sekolah terutama dalam hal belajar-mengajar, karena keberhasilan siswa sangat ditentukan oleh kinerja guru yang profesional dalam menjalankan tugas, fungsi dan peranannya sebagai seorang pendidik. Seorang guru dituntut menjadi seorang pendidik yang berkualitas dengan kinerja yang bagus dan bertanggung jawab.

Di Sekolah Pelita Kasih kepemimpinan kepala sekolah masih belum kontribusi secara maksimal. Peraturan yang dibuat belum dapat dipertahankan dan di jalankan secara baik dan benar. Karena informasi yang disampaikan tidak secara maksimal disampaikan kepada setiap rekan guru. Dan kurangnya hubungan interaksi antara kepala sekolah dan guru dan kurangnya motivasi yang diberikan kepala sekolah kepada guru dalam hal masalah yang dihadapi guru terhadap siswa siswi dalam penerimaan materi, kelakuan siswa atau tingkah laku siswa dalam kelas yang dihadapi oleh guru saat proses ngajar mengajar terhadap siswa.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi bukan hal mudah untuk dilaksanakan. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan normal-normal sosial yang berlaku. Dalam melakukan observasi langsung ke lapangan penelitian mendapatkan data berupa laporan absensi karyawan guru Sekolah Pelita Kasih selama tiga bulan berakhir yaitu Juni, Juli, Agustus 2018. Tabel di bawah ini merupakan hasil rekapitan dari laporan absensi karyawan guru. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1 Perbandingan Tingkat Ketelambatan Guru dari Bulan Juni – Agustus 2018

NO	DAPARTEMEN	BULAN		
		JUNI	JULI	AGUSTUS
1	TK	1	6	3
2	SD	18	22	17
3	SMP	12	14	13
4	SMA	7	7	5
5	SMK	4	8	4
TOTAL		42	57	42

Sumber: Laporan Absensi Sekolah Pelita Kasih

Berdasarkan tabel 2 pada bulan Juli terdapat tingkat keterlambatan yang tertinggi yaitu dengan total 57 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan guru Sekolah Pelita masih belum efektif disiplin kerja dalam mematuhi peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Pada umumnya dengan kompensasi dapat menggambarkan kualitas dan *skill* mengajar seorang guru. Sistem kompensasi yang di berikan Sekolah Pelita Kasih, yaitu tidak ada bonus yang diberikan kepada guru yang berprestasi. Sehingga kurangnya dorongan atau motivasi terhadap guru di Sekolah Pelita Kasih.

Rumusan masalah Berdasarkan batasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru pada Sekolah Pelita Kasih? (2) Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Pelita Kasih?, (3) Apakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Pelita Kasih?, (4) Apakah pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Pelita Kasih?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru pada Sekolah Pelita Kasih, (2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Pelita Kasih, (3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Pelita Kasih, (4) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja

dan Kompensasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Pelita Kasih.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Pelita Kasih. Desain penelitian yang digunakan desain kausalitas. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *non probability sampel* yaitu dengan menggunakan teknik *Sampling* Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2014: 85). Berdasarkan pengambilan sampel sensus yang digunakan diambil dari seluruh populasi 129. Penggunaan sampel digunakan dikarenakan dengan populasi relatif kecil sehingga penggunaan sampel diharapkan mampu memaksimalkan kinerja guru di Sekolah Pelita Kasih Batam.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) Uji Kualitas Data yang meliputi: uji validitas dan uji reliabilitas; (2) Uji Pengaruh yang meliputi: (1) uji koefisien determinasi; (2) uji T (parsial);(3) Uji F (simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen menggunakan *Analyst Correlate Bivariate* untuk mencari *correlation coefficient* dari *Pearson Product Moment* dengan SPSS. Kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel untuk $\alpha=0.05$ dengan derajat kebebasan $(dk=n-2)$ sehingga

didapatkan r tabel. Untuk butir pernyataan dengan nilai koefisien korelasi (r hitung) $>$ r tabel maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Karena jumlah responden yang digunakan untuk uji validitas sebanyak

129 orang, maka nilai r tabel dapat ditentukan dari $DK=n-2=129-2= 127$ Nilar r tabel dengan $dk = 127$ adalah 0.1729 Jadi, jika r hitung $>$ r tabel maka item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

Item-Total Statistics				
Item	Corrected Correlation	Item-Total	r_{tabel}	Keterangan
X1_1	0,653		0,1729	VALID
X1_2	0,810			
X1_3	0,816			
X1_4	0,759			
X1_5	0,780			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21 (2019)

Dari hasil uji validitas pada variabel Kepemimpinan (X_1) terlihat bahwa semua item skor dari setiap pertanyaan adalah *Corrected Item-Total Correlation* $>$ r_{tabel} , hal ini menjelaskan bahwa $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ yang berarti bahwa setiap instrumen dari

item Pertanyaan dinyatakan valid. Dengan demikian maka kelima item pertanyaan dari variabel Kepemimpinan (X_1) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

<i>Item-Total Statistics</i>			
Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
X2_1	0,557	0,1729	VALID
X2_2	0,564		
X2_3	0,469		
X2_4	0,595		
X2_5	0,610		
X2_6	0,571		
X2_7	0,691		
X2_8	0,584		
X2_9	0,544		
X2_10	0,572		
X2_11	0,649		
X2_12	0,625		
X2_13	0,641		
X2_14	0,574		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21 (2019)

Dari hasil uji validitas pada variabel Disiplin Kerja (X_2) terlihat bahwa semua item skor dari setiap

pertanyaan adalah *Corrected Item-Total Correlation* > r_{tabel} , hal ini menjelaskan bahwa $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ yang berarti. Setiap instrumen dari item pernyataan dinyatakan valid. Dengan demikian maka keempat belas

item pertanyaan dari variabel disiplin kerja (X2) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X3)

<i>Item-Total Statistics</i>			
Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
X3_1	0,762	0,1729	VALID
X3_2	0,825		
X3_3	0,815		
X3_4	0,312		
X3_5	0,745		
X3_6	0,786		
X3_7	0,769		
X3_8	0,730		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21 (2019)

Dari hasil uji validitas pada variabel Kompensasi (X3) terlihat bahwa semua item skor dari setiap pertanyaan adalah *Corrected Item-Total Correlation* > r_{tabel} , hal ini menjelaskan bahwa $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$

yang berarti bahwa setiap instrumen dari item pertanyaan dinyatakan valid.

Dengan demikian maka kedelapan item pertanyaan dari variabel kompensasi (X3) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

<i>Item-Total Statistics</i>			
Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
Y_1	0,464	0,1729	VALID
Y_2	0,443		
Y_3	0,424		
Y_4	0,458		
Y_5	0,667		
Y_6	0,767		
Y_7	0,631		
Y_8	0,583		
Y_9	0,479		
Y_10	0,582		
Y_11	0,591		
Y_12	0,621		
Y_13	0,603		
Y_14	0,579		
Y_15	0,652		
Y_16	0,607		
Y_17	0,612		
Y_18	0,575		

Item-Total Statistics			
Item	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
Y_19	0,644		
Y_20	0,475		
Y_21	0,580		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21 (2019)

Dari hasil uji validitas pada variabel kinerja guru (Y) terlihat bahwa semua item skor dari setiap pertanyaan adalah Corrected Item-Total Correlation > r_{tabel} , hal ini menjelaskan bahwa r hitung > r_{tabel} yang berarti Setiap instrumen dari item

Hasil Uji Reliabilitas

Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrument tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah reliabilitas

pertanyaan dinyatakan valid. Dengan demikian maka kedua puluh satu item pertanyaan dari variabel Kinerja Guru (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

instrumen berhubungan dengan masalah ketepatan hasil. Berikutnya dilakukan pengujian reliabilitas instrument. Hasil perhitungan reliabilitas instrument dengan menggunakan Cronbach alpha ditunjukkan tabel ini dibawah ini:

Tabel 6 Indeks Koefisien Reliabilitas

No.	Nilai Interval	Kriteria
1.	< 0,20	Sangat rendah
2.	0,20 – 0,399	Rendah
3.	0,40 – 0,599	Cukup
4.	0,60 – 0,799	Tinggi
5.	0,80 – 1,00	Sangat tinggi

Sumber: (Wibowo, 2012: 53)

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Sampel	Nilai Crobach's Alpha	Standar	Keterangan	Kriteria Hubungan
1	X1	129	0,822	0,60	Reliabel	Sangat Tinggi
2	X2	129	0,852	0,60	Reliabel	Sangat Tinggi
3	X3	129	0,873	0,60	Reliabel	Sangat Tinggi
4	Y	129	0,897	0,60	Reliabel	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21 (2019)

Uji Pengaruh

Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila R=0 berarti diantara variabel bebas (independen variabel) dengan variabel terikat (dependen variabel) tidak ada

hubungannya, sedangkan bila R=1 berarti diantara variabel bebas (independen variabel) dengan variabel terikat (dependen variabel) mempunyai hubungan kuat. Maka hasil penelitian yang diperoleh sesuai pada Tabel 8 adalah:

Tabel 8. Hasil Uji R Square Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 ^a	.389	.375	5.757

Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.23 Hasil diatas didapatkan hasil uji R Square bernilai 0,389. Hal ini berarti bahwa antara kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi, mempunyai hubungan terhadap kinerja guru sebesar 38,9% sedangkan sisanya (100 % - 38,9 %) = 61,1 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Hasil Uji T

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc	VIF
(Constant)	41.060	6.569		6.251	.000		
Kepemimpinan	1.012	.260	.315	3.891	.000	.746	1.341
Disiplin Kerja	.606	.116	.431	5.211	.000	.715	1.399
Kompensasi	-.330	.105	-.230	-3.156	.002	.916	1.091

a. *Dependent Variable: Kinerja Guru*

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21 (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

(1) Untuk variabel Kepemimpinan $t_{hitung} = 3,891$ dan nilai signifikansi 0,000 sedangkan $t_{tabel}=1,979$. Secara statistik dapat diambil kesimpulan bahwa jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang

Pengujian ini bertujuan untuk menguji tentang masing-masing variabel bebas (independent) apakah berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (dependent) secara parsial dengan $\alpha = 0.05$ dan juga tentang penerimaan atau penolakan hipotesa. Maka hasil penelitian yang diperoleh sesuai pada Tabel 4.24 adalah:

signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru. (2) Untuk variabel disiplin kerja $t_{hitung} = 5,211$ dan nilai signifikansi 0,000 sedangkan $t_{tabel}=1,979$. Secara statistik dapat diambil kesimpulan bahwa jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap

Kinerja Guru. (3) Untuk variabel penghargaan hitung = - 1,3156 dan nilai signifikansi 0,002 sedangkan $t_{tabel}=1,979$. Secara statistik dapat diambil kesimpulan bahwa jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya terdapat pengaruh

signifikan negatif kompensasi terhadap Kinerja guru.

Hasil Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah semua variabel bebas (*independent*) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent*).

Tabel 10 Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2639.762	3	879.921	26.547	.000 ^b
Residual	4143.230	125	33.146		
Total	6782.992	128			

Dependent Variable: Kinerja Guru

Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21 (2019)

Pembahasan

Berdasarkan nilai hasil pengolahan data telah dilakukan menggunakan metode-metode yang dijelaskan pada sub bab sebelumnya, maka dapat dilakukan uji hipotesis yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dijelaskan pada pembahasan metodologi penelitian. Hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut:

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Pelita Kasih.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dengan menggunakan SPSS versi 21, diketahui bahwa Kepemimpinan (X_1) mempengaruhi signifikan terhadap kinerja guru. Kesimpulan tersebut didasarkan pada hasil uji statistik t yang menunjukkan hasil t hitung (X_1) sebesar 3,891 lebih besar pada nilai t tabel sebesar 1,979. Selain itu, untuk melihat ada tidaknya pengaruh bisa dengan membandingkan nilai signifikan variabelnya. Apabila nilai signifikan yang ditunjukkan dibawah 0,05 maka dapat disimpulkan

bahwa terdapat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang diteliti. Nilai signifikan hasil uji t statistik kepemimpinan (X_1) sebesar 0,000 di bawah α yang telah ditentukan yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru (Y).

Dengan demikian, hipotesis pertama diterima hal ini menunjukkan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Endang Putra & Yunita, 2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Pelita Kasih.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dengan menggunakan SPSS versi 21, diketahui bahwa disiplin kerja (X_2) mempengaruhi signifikan kinerja guru pada Sekolah Pelita Kasih. Kesimpulan tersebut didasarkan pada hasil uji statistik t yang menunjukkan hasil t hitung disiplin kerja (X_2) sebesar 5,211 lebih besar pada nilai t table

sebesar 1,979. Selain itu, untuk melihat ada tidaknya pengaruh bisa dengan membandingkan nilai signifikan variabelnya. Apabila nilai signifikan yang ditunjukkan dibawah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang diteliti. Nilai signifikan hasil uji t statistik disiplin kerja (X_2) sebesar 0,000 dibawah α yang telah ditentukan yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Pelita Kasih (Y). Dengan demikian, hipotesis kedua diterima hal ini menunjukkan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suparno & Sudarwati, 2014), Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Pelita Kasih

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dengan menggunakan SPSS versi 21, diketahui bahwa kompensasi (X_3) mempengaruhi signifikan kinerja guru pada Sekolah Pelita Kasih. Kesimpulan tersebut didasarkan pada hasil uji statistik t yang menunjukkan hasil t hitung kompensasi (X_3) sebesar -3,156 lebih kecil pada nilai t tabel sebesar 1,979. Selain itu, untuk melihat ada tidaknya pengaruh bisa dengan membandingkan nilai signifikan variabelnya. Apabila nilai signifikan yang ditunjukkan dibawah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang diteliti. Nilai signifikan hasil uji t statistik kompensasi (X_3) sebesar 0,002 dibawah α yang

telah ditentukan yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan kompensasi (X_3) berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja guru (Y).

Dengan demikian, hipotesis ketiga ditolak hal ini menunjukkan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (SahlanIkhsan, A.Mekel, & Trang, 2015), Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Pelita Kasih.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dengan menggunakan SPSS versi 21, diketahui bahwa kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3), mempengaruhi signifikan kinerja guru pada Sekolah Pelita Kasih. Kesimpulan tersebut didasarkan pada hasil uji f yang menunjukkan hasil f untuk variabel kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3), sebesar lebih besar 26,547 pada nilai f tabel sebesar 2,675. Selain itu, untuk melihat ada tidaknya pengaruh bisa dengan membandingkan nilai signifikan variabelnya. Apabila nilai signifikan yang ditunjukkan dibawah 0,05 maka dapat disimpulkan maka dapat disimpulkan terdapat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang diteliti. Nilai signifikan hasil uji f untuk variabel kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) sebesar 0.000 dibawah α yang telah ditentukan yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan variabel kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian dan analisa pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

(1) Hasil pengujian pada hipotesis H1 diperoleh bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru. Hasil pengujian ini konsisten dengan hasil penelitian (Endang Putra & Yunita, 2014). (2) Hasil pengujian pada hipotesis H2 diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru. Hasil pengujian ini konsisten dengan hasil penelitian (Suparno & Sudarwati, 2014). (3) Hasil pengujian pada hipotesis H3 diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja guru. Hasil pengujian ini konsisten dengan hasil penelitian (Sahlanlkhsan et al., 2015). (4) Hasil pengujian pada hipotesis H1, H2, H3 diperoleh bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Pelita Kasih. Disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut telah menjadi daya dorong yang kuat bagi guru Sekolah Pelita Kasih. Ketiga Variabel tersebut di atas telah menjadi bukti bahwa selama ini kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi yang diberikan oleh pihak atasan telah dapat member pengaruh kuat bagi setiap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Aparicio Guterres, L., & Gede Supartha, W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru, *3*, 429–454.

Arifin, S. (2012). *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan* (Asli). Jakarta: Mitra Wacana Media.

Bungawati, & Syafaruddin. (2016). Pengaruh Kepemimpinan,

Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar. *Journal Competitiveness*, *10*(2), 1–15.

Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. (A. Al Adhim, Ed.). Surabaya: Pena Semesta (PT. JePe Press Media Utama).

H.M.Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.

Hafied, H. (2017). Leadership, Compensation, Work Discipline Are Able To Improve Performance Clerk PD Market City Of Makassar, *6*(3).

Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Lukiyana, & Sonata Tualaka, D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada TK Misi bagi Bangsa Sejakarta. *Online Internasional & Nasional*, *3*(2), 33–45.

Mamesah, A. M. C., Kawet, L., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI MANADO. *EMBA*, *4*(3), 600–611.

Mondy, W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (N. Indra Sallama, Y. Sri Hayati, & A. Maulana, Eds.) (2nd ed.). Jakarta: Erlangga.

Muhidin, S. A., & Abdurahman, M. (2007). *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: PUSTAKA SETIA.

Oktyani, R., & Nainggolan, K. (2016). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Klaten. *Ecodemica*, *IV*(2), 136–145.

- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Riduwan. (2008). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*. (akdon, Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V., & Jauvani Sagala, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: Raja Grafindo Persada.
- SahlanIkhsan, N., A.Mekel, P., & Trang, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BANK SULUT CABANG AIRMADIDI. *EMBA*, 3(1), 52–62.
- Sanusi, A. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis: Disertai Contoh Proposal Penelitian Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. Malang: Salemba Empat.
- Sedarmayanti.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Yogyakarta: Refika Aditama.
- Sri Nugraheni, A., & Rahmayanti, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari. *Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 1(November), 277–294.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. (Setiyawami, Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sunyoto, D. (2012b). *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Suparno, & Sudarwati. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(1), 12–25.
- Supeno, Suseno, I., & Miranti, I. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris Smp Dki Jakarta, 9(1), 90–99.
- Supriyatno, A., Subiyanto, & Tawil. (2016). Pengaruh Sertifikasi Pendidik, Kompetensi Guru dan Kepemimpinan Kepada Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA. *Profesi Pendidik*, 3(November), 171– 181.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Syamra, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Pariwisata Di Kota Padang. *Economic and Economic Education*, 4(2).
- Thaief, I., Baharuddin, A., Priyono, & Idrus, M. S. (2015). Effect of training, compensation and work discipline against employee job performance: (Studies in the office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang). *Review of European Studies*, 7(11), 23–33.
<https://doi.org/10.5539/res.v7n11p23>
- Wibowo, A. E. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.